

# 6 habilidades de liderazgo esenciales y cómo desarrollarlas

por Rebecca Knight

Octubre 18, 2024



Lena Clara/Getty Images

**Resumen.** La forma en que trabajamos ha cambiado, al igual que el liderazgo. Los líderes están sometidos a nuevas presiones para desempeñarse en niveles más altos y adaptarse rápidamente a los cambios de las demandas. En este artículo, el autor comparte los consejos de tres expertos en liderazgo y describe las seis habilidades que los líderes necesitan para tener éxito: 1) la apertura emocional; 2) la comunicación adaptativa; 3) el pensamiento flexible; 4) la búsqueda, la adopción y la coordinación de perspectivas; 5) las habilidades de disrupción estratégica y 6)

la autoconciencia resiliente. Desarrollar estas seis habilidades clave de liderazgo no tiene que ver solo con su crecimiento personal, sino con dar forma al futuro del trabajo e inspirar a quienes lo rodean. [cerrar](#)

Aviso: Traducido con el uso de inteligencia artificial; puede contener errores. Participe en esta encuesta para hacernos llegar sus comentarios y obtenga información en las preguntas frecuentes.

[Read in English](#)

La forma en que trabajamos ha cambiado — y también lo ha hecho el liderazgo.

«Los mejores líderes del siglo XX respondían a las preguntas y marcaban la visión y la estrategia desde arriba», afirma Kirstin Lynde, fundadora de la firma de desarrollo del liderazgo Catalyze Associates. «Pero los mejores líderes del siglo XXI hacen preguntas. Buscan comentarios y nuevas perspectivas, y hacen preguntas curiosas sobre sí mismos, sus equipos y su entorno».

El la pandemia también tuvo un impacto profundo y duradero sobre la dinámica del liderazgo, señala Jeffrey Sanchez-Burks, científico del comportamiento de la Escuela de Negocios Stephen M. Ross de la Universidad de Michigan. «El lugar en el que estuvieron las personas en sus vidas durante el encierro (ya fuera que comenzaran la universidad, comenzaran a buscar trabajo, asumieran un puesto directivo o hicieran malabares con el trabajo remoto con la paternidad) ha dado forma a lo que son hoy en día», afirma. «Los líderes tienen que estar en sintonía con estas fuerzas dinámicas y adaptarse a las diferentes necesidades y desafíos a los que se enfrentan sus equipos».

Esta transformación va más allá de las experiencias individuales, añade Shimul Melwani, profesor asociado de comportamiento organizacional en la Escuela de Negocios Kenan-Flagler de la Universidad de Carolina del Norte. «Nos enfrentamos a cambios tecnológicos masivos con la IA», afirma. «Los trabajadores exigen cada vez más flexibilidad, propósito y equilibrio entre la vida laboral y personal, mientras las organizaciones navegan por una era de polarización de valores».

Dados estos cambios, nuestros expertos destacan seis habilidades de liderazgo que se han convertido en esenciales en el lugar de trabajo actual y ofrecen consejos prácticos sobre cómo desarrollarlas.

## **1. Apertura emocional**

Este término, acuñado por Sánchez-Burks, refleja la capacidad de entender y sintonice con la dinámica emocional de su gente. «Se trata de leer la sala, evaluar el estado de ánimo colectivo y reconocer el panorama emocional de su equipo», afirma. ¿Están todos en la misma página o hay una tensión tácita? ¿Hay cohesión o hay brechas en la comprensión? ¿Se escuchan todas las voces o faltan algunas perspectivas?

Los líderes exitosos captan estas señales para comprender mejor cómo los miembros de su equipo procesan la información, abordan el riesgo y mantienen el compromiso. Este aumento de la conciencia crea relaciones más sólidas y fomenta conexiones más profundas, lo que a su vez impulsa la retención y el compromiso de los empleados. «Es una fuente rica de información que le ayuda a mantener a la gente un poco más de tiempo y a apoyarse un poco más».

## **Cómo sintonizar con la dinámica emocional de su equipo**

Desarrollar esta habilidad requiere práctica y un esfuerzo intencional, afirma Sánchez-Burks. Recomienda buscar recursos que se centren en la dinámica de grupo y las emociones colectivas. Ejercicios de autorreflexión, como llevar un diario sobre las interacciones en equipo y sus interpretaciones de las mismas también pueden mejorar su conocimiento con el tiempo.

Lynde recomienda comprobar la temperatura con regularidad con su equipo. En su próxima reunión de grupo, pruebe este ejercicio: pida a todos que escriban (de forma anónima o no) tres cosas que les encantan de su trabajo, que los motivan y tres cosas que son frustrantes. Tras recopilar las respuestas, tómese un tiempo para revisar y sintetizar los comentarios. Luego, comparta los temas comunes con el grupo. Hable de los puntos positivos y débiles. Sea abierto y honesto; la transparencia ayuda a levantar la moral y la confianza en el equipo. «Puede que no pueda resolver todos los problemas, pero esta es una forma mágica de hacer que su equipo sienta que su líder se preocupa por ellos», afirma. «La gente quiere sentirse escuchada».

Practique agudizar su radar emocional también fuera del trabajo, añade Sánchez-Burks. Intente observar las conversaciones en espacios públicos, como los cafés. Preste atención a los matices emocionales, a las reacciones y a la forma en que las personas se conectan (o no). Observe los matices de sus relaciones y busque señales no verbales, como las expresiones faciales, el lenguaje corporal e incluso el silencio. Piense en ello como observar a la gente con un propósito. «Diviértase con ello», dice.

*Leer más: Gestionar la dinámica emocional de su equipo*

## **2. Comunicación adaptativa**

Esta habilidad implica saber cómo y cuándo ajustar su comportamiento y estilo de liderazgo que se adapta a la situación y a su público. Los líderes exitosos adaptan su enfoque para adaptarse al momento e impulsar el rendimiento general del equipo. «Los líderes tienen que saber cómo mover los corazones y las mentes», afirma Sánchez-Burks. «Eso significa no solo entender lo que sienten los demás, sino usar ese conocimiento para influir, motivar y guiar».

Conectar con la energía emocional del grupo puede marcar la diferencia a la hora de resolver problemas y construir relaciones; le ayuda a trabajar por una visión convincente. En pocas palabras: las vibraciones importan.

Si necesita que su equipo se una en torno a un proyecto u objetivo organizacional, por ejemplo, mantener un tono emocional positivo y coherente ayuda a todos a centrarse y llegar a la meta. Pero cuando el plan de juego implica un desafío complejo relacionado con la estrategia empresarial, permitir una mezcla de emociones puede sacar a relucir diferentes ideas. «La diversidad emocional estimula la creatividad», añade Sánchez-Burks.

### **Cómo mejorar a la hora de ajustar su estilo al momento y a su público**

«La regla de oro —tratar a las personas como le gustaría que lo trataran— está anticuada», afirma Lynde. «Ahora es la regla del platino: trate a las personas como *ellos* quiere que lo traten».

Esto requiere un esfuerzo concertado para construir relaciones. Ya sea que forme parte de un equipo o dirija uno, dedique tiempo a las conversaciones individuales para entender lo que les importa a sus colegas, sus prioridades y su forma de ver el mundo.

Empatizar. Haga un esfuerzo genuino por entender las perspectivas y los sentimientos de sus colegas. «No hable todo», dice Lynde. «Haga preguntas y escuche de verdad».

Lynde también recomienda herramientas como la evaluación DISC, una medida del comportamiento interpersonal, o la encuesta Lifo, que analiza los estilos de trabajo individuales, para obtener una visión más profunda de la personalidad de las personas. «Proporcionan una nueva lente para verse. Algunas personas están con los pies en los negocios y orientadas a las tareas, mientras que otras se orientan más a las personas».

Sánchez-Burks señala que a menudo tratamos instintivamente de cambiar los sentimientos de un colega, animándolo o calmándolo. A veces, basta con reconocer sus emociones. «Hacerle saber a alguien que entiende sus sentimientos sin intentar cambiarlos ayuda a generar confianza».

Reflexión consciente también puede ser útil en este caso. Antes de una reunión o conversación importante, fije objetivos claros sobre lo que quiere lograr y cómo quiere que lo perciban. Después, revise qué tan bien ha cumplido esos objetivos y considere cualquier ajuste para la próxima vez. Esta práctica ayuda a desarrollar la autoconciencia y la adaptabilidad.

*Lea más: A medida que su equipo crece, su estilo de liderazgo tiene que adaptarse*

### **3. Pensamiento flexible**

Cuándo las cosas parecen impredecibles e incierto, hay una tendencia natural a endurecerse en su forma de pensar, lo que limita su capacidad de sopesar las diferentes soluciones a los problemas. Pero para ser un líder eficaz en tiempos difíciles, debe

ser capaz de hacer malabares con prioridades contrapuestas y tener ideas opuestas en la cabeza. «Los líderes tienen que estar abiertos a la paradoja», afirma Melwani.

Esto significa abrazar la ambigüedad, buscar nuevas perspectivas y entender el contexto más amplio. Cuando los líderes indican que están abiertos a nuevas opiniones, programas de investigación que los miembros del equipo se sientan más seguros al compartir sus ideas, lo que en última instancia conduce a decisiones más reflexivas y a resultados más sólidos. «Prosperar en medio de la incertidumbre significa apoyarse en ella, no rehuir», afirma.

### **Cómo aumentar su agilidad mental**

Lidiando con lo desconocido es intrínsecamente desafiante y, a veces, francamente aterrador. «Tiene que mantener las rodillas dobladas; va a haber golpes», dice Lynde.

Los líderes del pasado se sentían presionados por tener todas las respuestas, pero el ritmo del cambio tecnológico exige un enfoque diferente, añade. Al igual que la IA, la resolución de problemas ahora se centra en diseñar hábilmente las instrucciones correctas en lugar de almacenar toda la información en la cabeza. «El gran arco para los líderes es hacer las preguntas correctas», afirma.

Hacer buenas preguntas le permite «ir más allá de su perspectiva endurecida y adoptar posibilidades y formas de pensar muy diferentes», afirma Sánchez-Burks.

Melwani recomienda actividades para aumentar su agilidad mental por su cuenta, como hacer mapas mentales. Los mapas mentales son una técnica para diagramar ideas y organizar la información en una estructura similar a la de un diagrama de

flujo, que muestre las relaciones entre ellos. Puede tomar notas de las reuniones en forma de mapa mental; también puede experimentar con ellas durante las discusiones grupales y las sesiones de lluvia de ideas. «Aprovecha su lado creativo», dice. «Y le ayuda a explorar visualmente las ideas y a descubrir conexiones que pueden no resultar evidentes de inmediato».

*Lea más: Los mejores líderes son los versátiles*

#### **4. Búsqueda, adopción y coordinación de perspectivas**

Las investigaciones muestran consistentemente que el poder reduce la empatía y reduce el enfoque. No es sorprendente entonces que, a medida que los líderes empresariales ascienden en los escalafones corporativos, a menudo se basen más en sus propias opiniones y pasen por alto las perspectivas de los demás. Pero para una gestión eficaz en cualquier nivel, es esencial buscar activamente diferentes perspectivas e integrar nueva información en su enfoque.

Esta habilidad de gestión también es crucial para tareas como negociar, gestionar el riesgo, el pensamiento estratégico y la resolución de conflictos. «Cuando se pone en la piel de otra persona, se convierte en un oyente más atento y utiliza una perspectiva más amplia y holística para encontrar el camino a seguir», afirma Melwani.

#### **Cómo ampliar su comprensión de las diferentes perspectivas**

Reflexione regularmente sobre situaciones pasadas y futuras en las que entender las perspectivas de los demás podría mejorar los resultados. El objetivo es interrogar sus creencias y «entrar en la mente de los demás», dice Melwani. Cuestione sus suposiciones; lo que da por sentado podría ocultar sus principales puntos ciegos.



Melwani también recomienda ampliar su red dentro y fuera de su organización con personas cuya visión del mundo sea diferente a la suya. Solicite comentarios de ellos y de otras personas que puedan ayudarlo a descubrir sus prejuicios y desafiarlo.

¿Otro método eficaz? Leer más novelas. La ficción lo sumerge en las perspectivas de personajes de otros orígenes, incluidas diferentes razas, nacionalidades y géneros. Las investigaciones sugieren esta exposición amplía su comprensión de los diferentes puntos de vista y los desafíos a los que se enfrentan las personas en sus vidas. «Cuanto más haga esto, más hábil será», dice Melwani.

Entender cómo se ve y cómo lo perciben los demás es esencial para crecer, añade Lynde. «A veces son cosas importantes por las que se equivoca; a veces son cosas muy pequeñas las que lo frenan».

*Lea más: Cómo el «intercambio de perspectivas» puede impulsar el cambio organizacional*

## **5. Habilidades de disrupción estratégica**

Esta es una habilidad que implica desafiar el status quo. En lugar de ceñirse a las convenciones establecidas, los líderes deben identificar y cuestionar las prácticas anticuadas para explorar nuevas ideas que puedan mejorar los resultados. «No se trata de infringir las reglas por el simple hecho de hacerlo, sino de cuestionar las prácticas antiguas e impulsar el aprendizaje y la mejora continuos», afirma Melwani.

Esta es una estrategia especialmente eficaz para fomentar la inclusión y el capital en su empresa y su equipo. Para construir un más entorno abierto e inclusivo, los líderes tienen que

replantearse y revisar las prácticas y normas profundamente arraigadas.

### **Cómo sentirse más cómodo desafiando el status quo**

Lynde aconseja aprovechar las ideas y perspectivas de los demás para abrir nuevas posibilidades. Recuerde: las personas en primera línea y los colegas de diferentes departamentos ven cosas que usted podría pasar por alto. «Piense en cómo puede, como líder, acostumbrarse a sacar a la luz su imaginación y su mente en busca de ideas», afirma. «No solo amplía su forma de pensar, sino que también hace que los demás sientan que sus contribuciones importan».

Recomienda reservar los últimos 10 minutos de las reuniones semanales para preguntar a todo el mundo: ¿Qué podríamos hacer mejor? Esta práctica anima a los miembros del equipo a venir preparados con sugerencias. Aunque no organice reuniones oficialmente, puede contribuir a una cultura de la innovación ofreciendo ideas de mejora. «La estrategia es una responsabilidad compartida», afirma.

Por último, apoye a su equipo a aprender nuevas habilidades, a pilotar proyectos y a aprender de los fracasos. Acepte la voluntad de asumir nuevos desafíos y experimentar también en su propia obra. «Siga el ejemplo del desarrollo de software y adopte un enfoque ágil: pruebe, pruebe e itere», afirma Lynde.

*Leer más: Cómo desafiar el status quo de su organización: de forma productiva*

## **6. Autoconciencia resiliente**

Como líder, se espera que esté siempre de guardia y disponible para apoyar a sus empleados, ya sea con problemas laborales o sus necesidades de salud mental. «Se espera que se disocie de su humanidad, pero los líderes también son humanos», dice Sánchez-Burks. «Puede ser solitario en la cima».

La autoconciencia implica reconocer sus propias limitaciones y entender cuándo buscar apoyo. Esta importante habilidad de liderazgo no consiste solo en gestionar su propio estrés, sino también en dar un buen ejemplo a su equipo. Al ser consciente de sus necesidades y límites, demuestra fortaleza y cuidado personal, lo que contribuye a un entorno de trabajo positivo.

«Los líderes se enfrentan a los mismos desafíos que los demás, gestionando el trabajo, el estrés y las exigencias de la vida, pero también se espera que ellos asuman el peso de sus equipos», afirma Melwani.

### **Cómo fomentar la fuerza emocional y la resistencia mental**

Para apoyar eficazmente a su equipo, necesita una sólida red de apoyo por su cuenta. Melwani recomienda buscar recursos tanto dentro como fuera del trabajo, como mentores, consejeros y grupos de compañeros. Contar con personas que puedan ofrecer consejos constructivos tiene un valor incalculable, «especialmente si pueden ayudar con los ajustes en tiempo real», afirma.

Lynde sugiere una práctica sencilla pero eficaz: pedir su opinión con regularidad a seis u ocho personas que mejor lo conocen en el trabajo (su jefe, sus compañeros y subordinados directos). Pregúnteles: ¿Qué es lo que hago bien? ¿Y qué podría mejorar? Dales una semana para reflexionar y luego hacer un seguimiento de sus ideas.

Elija un par de áreas en las que centrarse y, a continuación, haga un seguimiento con preguntas específicas, como: Hace cinco meses, me dijo que me esforzara por ser un mejor oyente. He intentado no interrumpir y alejarme del teléfono. ¿Cómo estoy?

Lynde recomienda repetir este proceso dos o tres veces al año. Puede temer que admitir sus debilidades le haga parecer menos competente. «Pero en realidad, está modelando la forma de recibir comentarios», dice. «Hace que parezca más fuerte y más humano».

Sánchez-Burks sugiere estudiar a sus atletas favoritos e inspirarse en la forma en que gestionan su estado físico y mental para rendir al máximo. «Actuar al máximo no es sostenible», afirma. «Necesita saber cuándo reducir, cómo recuperarse y cómo aumentar la resistencia».

*Lea más: El secreto para desarrollar la resiliencia*

...

Desarrollar estas seis habilidades clave de liderazgo no tiene que ver solo con su crecimiento personal, sino con dar forma al futuro del trabajo e inspirar a quienes lo rodean. Los líderes están sometidos a nuevas presiones para desempeñarse en niveles más altos y adaptarse rápidamente a los cambios de las demandas. Pero si bien «el liderazgo hoy en día es más difícil, también es más emocionante», afirma Melwani. «Hay más oportunidades de impulsar un cambio real y lograr un impacto positivo duradero».

### **Más recursos:**

- 8 cualidades esenciales de los líderes exitosos
- ¿Qué hace que un líder sea un gran líder?

- 6 estilos de liderazgo comunes y cómo decidir cuál usar cuando
- Las competencias de liderazgo más importantes, según los líderes de todo el mundo
- Qué saben los mejores líderes y qué habilidades desarrollan (podcast)

# RK

**Rebecca Knight** is a journalist who writes about all things related to the changing nature of careers and the workplace. Her essays and reported stories have been featured in The Boston Globe, Business Insider, The New York Times, BBC, and The Christian Science Monitor. She was shortlisted as a Reuters Institute Fellow at Oxford University in 2023. Earlier in her career, she spent a decade as an editor and reporter at the Financial Times in New York, London, and Boston.

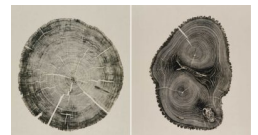
## Recommended For You

---

### A Better Way to Link Sales and Marketing



### Design Products That Won't Become Obsolete

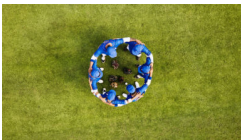


### PODCAST

### How to Make Better Hiring and Firing Decisions



# What the Best Leadership Teams Do Right



---